

ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนด้าน การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนงาน/งาน ด้านการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อหน่วยงาน/กระทรวง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ผู้รับผิดชอบ ๑.นางสาวทัศนีย์ แสงสว่าง โทรศัพท์ ๐๒-๒๗๑-๘๐๐๐ ต่อ ๘๐๖๐

๒.นางสาวรุ่งนภา จันทร์เอี่ยม โทรศัพท์ ๐๒-๒๗๑-๘๐๐๐ ต่อ ๒๗๑๗

๑. การระบุความเสี่ยง

ประเภทของความเสี่ยง

- ๑. Known Factor ความเสี่ยงทั้งปัญหา/พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำ หรือมีประวัติ มีมานานอยู่แล้ว
- ๒. Unknown Factor ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต ปัญหา/พฤติกรรมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (คิดล่วงหน้า ตีตนไปก่อนไข้เสมอ)

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง (Known Factor และ Unknown Factor)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูลสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน	✓	
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณวุฒิไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ	✓	

๒. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

ความหมายของสถานะความเสี่ยงตามสีไฟจราจร มีรายละเอียดดังนี้

๑. สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงระดับต่ำ
๒. สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติควบคุมดูแลได้
๓. สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
๔. สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จัก ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูลสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน	✓			
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณวุฒิไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ	✓			

๓. เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

- ระดับ ๓ หมายถึง เป็นขั้นตอนหลักของกระบวนการ และมีความเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนสูง
- ระดับ ๒ หมายถึง เป็นขั้นตอนหลักของกระบวนการ และมีความเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนไม่สูงมาก
- ระดับ ๑ หมายถึง เป็นขั้นตอนรองของกระบวนการ

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

- ระดับ ๓ มีผลต่อผู้ใช้งาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/การเงิน ในระดับที่รุนแรง
- ระดับ ๒ มีผลต่อผู้ใช้งาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/การเงิน ในระดับที่ไม่รุนแรง
- ระดับ ๑ มีผลกระทบต่อกระบวนการภายใน

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยง การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	ระดับความจำเป็น ของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรง ของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยง รวม
		๓	๒	๑	๓	๒	๑	จำเป็น X รุนแรง
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์ จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูล สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน		✓				✓	๒
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ		✓				✓	๒

ตารางที่ ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	กิจกรรมหรือ ขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรมหรือ ขั้นตอนรอง SHOULD
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูล สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน	๒	
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ	๒	

ตารางที่ ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	๑	๒	๓
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูล สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน	✓		
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ	✓		

๔. การประเมินการควบคุมความเสี่ยง

เกณฑ์คุณภาพการจัดการ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ดี : จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มีผลเสียทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน และยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	คุณภาพ การจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยง การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน		
			ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์ จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูลสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ		
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ		

๕. แผนบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง ด้านการบริหารงานบุคคล

ที่	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	มาตรการป้องกัน การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานด้าน IT สำหรับการดูแลเว็บไซต์จำนวนจำกัด ส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือแจ้งข้อมูลสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน	- ผู้บริหารได้กำชับให้เจ้าหน้าที่ปรับปรุงและเผยแพร่ข้อมูลสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรแก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอเหมาะสม และเป็นปัจจุบัน
๒	การโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการไม่ตรงตามสายงานหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามสายงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่เพียงพอ	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมในการย้ายข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อให้พิจารณาบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยมีคุณสมบัติตรงตามสายงาน